

**ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
COMPRESORIO DI ACIREALE**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIRIGENTE**

PARTE NORMATIVA 2016-2019

PARTE ECONOMICA 2016

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE I.A.C.P. ACIREALE PER GLI ANNI 2016-2019

Visti:

-Art. 2, c.3 D. Lgs. N. 165/2001: “L’attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali”

-Art. 45, c. 1, D. Lgs. 165/2001: “Il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi”;

-Art. 40, c. 3 D. Lgs n. 165/2001:” La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali”... “Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i incoli risultanti dai contratti collettivi nazionali (anche eventualmente di natura economico-finanziaria) o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione”;

-Art. 48, c. 4 D. Lgs. N. 165/2001: “L’autorizzazione di spesa relativa al rinnovo dei contratti collettivi è disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con distinta indicazione dei mezzi di copertura

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo si applica al personale di qualifica dirigenziale a tempo indeterminato dello IACP di Acireale ed è finalizzato a dare attuazione al C. C.N.L. del 03.08.2009 che sostituisce ed integra i precedenti CC-CC- NN-LL. del comparto Regioni Autonomi Locali – Area Dirigenziale.
2. Lo stesso contratto si applica ai dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo determinato, se richiamato nei rispettivi contratti individuali di lavoro.

Art. 2

Durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo per l'Area della Dirigenza ha durata quadriennale, e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo Contratto Integrativo o fino all'approvazione di un nuovo Contratto Nazionale di Lavoro che detti norme incompatibili con il presente contratto.
2. L'Amministrazione dispone il monitoraggio sull'applicazione del presente contratto ed effettua le verifiche ed i controlli mediante l'Organismo Interno di Valutazione-

Art. 3

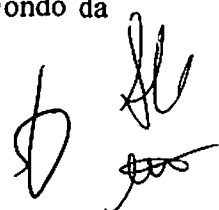
Criteri di costituzione e di riparto del Fondo per la corresponsione della Retribuzione di Posizione

1. Il presente accordo detta i criteri per il riparto e la corresponsione del Fondo della Retribuzione di Risultato ai dirigenti dell'Ente.
2. In sede di definizione del bilancio l'Amministrazione si impegna a reperire le risorse economiche per finanziare i fondi per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti dell'Ente
3. Detto fondo è costituito ai sensi dell'art. 26 del C.C.N.L. del 23.12.1999, tenuto conto di quanto previsto dal C.C.N.L. del 12.02.2002, dalle relative deliberazioni dell'organo politico, dall'art.23 del C.C.N.L. del 2.02.2006, dall'art. 4 del C.C.N.L. del 14.05.2007, dall'art. 16 del C.C.N.L. del 22.02.2010 e dall'art. 5 del C.C.N.L. del 03.08.2010.

Art. 4

Costituzione del Fondo per l'erogazione della Retribuzione di Posizione e di Risultato

1. L'Amministrazione determina annualmente, mediante l'apposito prospetto di cui al successivo comma 3 del presente articolo, le risorse che costituiscono il Fondo da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato.



INDICE

Art. 1

Campo di applicazione

Art. 2

Durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 3

Criteri di costituzione e di riparto del fondo per la corresponsione della retribuzione di posizione

Art. 4

Costituzione del fondo per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato

Art. 5

Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione

Art- 6

Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie

Art. 7

Omnicomprendività del trattamento economico

Art. 8

Part Time

Art. 9

Formazione

Art. 10

Pari opportunità

Art. 11

Norme in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro (D. Lgs. 81/2008)

Art. 12

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

Art. 13

Informazione

Art. 14

Regolamentazione della clausola di salvaguardia ai sensi dell'art. 17 CCNL 22.02.2006

Art- 15

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

Art. 16

Condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999

Art. 17

Norme di rinvio e disposizioni finali

Tabella 1. -fondo risorse decentrate personale dirigente per l'anno 2016

2. Le parti si incontrano annualmente per concordare la ripartizione delle risorse del Fondo nel rispetto dei criteri e dei vincoli derivanti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, dal presente contratto decentrato e degli strumenti di programmazione finanziaria dell'Ente.
3. Per l'anno 2016 il fondo della retribuzione dei posizioni e di risultato dei dirigenti è costituito come riporta l'allegata Tabella 1 che è parte integrante del presente documento.

Art. 5

Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla Retribuzione di Posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione sarà effettuata in conformità agli strumenti di valutazione delle responsabilità e delle performance, definiti dagli atti di organizzazione e programmazione dell'Ente:
 - Dirigente incaricato della Direzione Generale: è pari all'indennità teorica massima prevista dal CCNL di riferimento del tempo vigente, moltiplicata per il peso della posizione pari a 0,94;
 - Dirigente incaricato della Direzione di Area: è pari all'indennità teorica massima prevista dal CCNL di riferimento del tempo vigente, moltiplicata per il peso della posizione pari a 0,87.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate.
3. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo

Art. 6

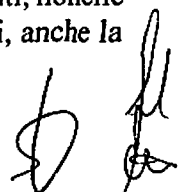
Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla Retribuzione di Risultato

1. Nel limite delle risorse del Fondo destinate alla predetta finalità, la retribuzione di risultato percepibile dai dirigenti è pari ad una quota non inferiore al 30% del Fondo di cui al precedente art. 4; essa viene erogata in base ai criteri definiti dagli strumenti di valutazione vigenti. Le risorse destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato di una o più posizioni dirigenziali temporaneamente vacanti o scoperte e, quindi, non utilizzate nell'anno di riferimento sono destinate al finanziamento delle retribuzioni di risultato delle posizioni dirigenziali in servizio riferite al medesimo anno.

Art. 7

Omnicomprendività del trattamento economico

1. In applicazione del principio di omnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, tutte le attività di istituto, nonché gli incarichi specifici connessi al funzionamento dell'Ente, rientrano nel trattamento economico previsto per i dirigenti, fermo restando quanto previsto nei precedenti art. 4, 5 e 6 del presente contratto.
2. Tra le attività sopra indicate rientrano tutte le funzioni e i compiti attribuiti ai dirigenti, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito dall'Amministrazione di appartenenza e, quindi, anche la



partecipazione a commissioni di concorso, gare o simili, nonché la docenza svolta per contro dell'Ente, purchè rientranti nei compiti d' Ufficio della posizione dirigenziale ricoperta.

3. L'incarico dirigenziale ad interim comporta la corresponsione della sola retribuzione di posizione corrispondente a quella dell'incarico di maggiore responsabilità. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono detti incarichi aggiuntivi, viene loro corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio in ragione dell'impegno richiesto. Tale quota è pari al 30% della somma che confluisce al fondo in attuazione del principio di omnicomprensività; tale quota viene attribuita ai dirigenti in aggiunta alla retribuzione di risultato eventualmente spettante.

Art. 8 Part Time

1. Le parti ritengono che il part time sia incompatibile con l'attività dirigenziale con responsabilità di struttura-
2. Nel caso di diverse e specifiche disposizioni legislative inerenti la materia, saranno definiti, con successivo accordo, i criteri applicativi.

Art. 9 Formazione

1. Nell'ambito dei processi di riforma della Pubblica Amministrazione verso obiettivi di modernizzazione e di efficienza/efficacia al servizio dei cittadini, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva strategica fondamentale per gli apparati pubblici. Con riferimento alla risorsa dirigenziale tale carattere diviene più pregnante per la criticità del ruolo della dirigenza nella realizzazione degli obiettivi predetti.
2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti sono assunti dall'amministrazione come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze manageriali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione.
3. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti. Il dirigente può, inoltre, partecipare, senza oneri per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono. A tal fine al dirigente può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.
4. Qualora l'amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 3 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.



Art. 10
Pari opportunità

1. E' obiettivo prioritario dell'Ente promuovere interventi per garantire le pari opportunità e per attuare azioni positive per l'effettiva realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne.
2. L'Amministrazione indirizza il proprio operato, nei rapporti con la dirigenza, sia verso l'eliminazione delle disparità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nella formazione e aggiornamento professionale, sia verso il superamento di ogni ostacolo che possa opporsi alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione.

Art. 11
Norme in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008)

-l'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti, previsti dal D.Lgs n. 81/2008.

I dirigenti in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di intervento, proponendo, su base pluriennale, una pianificazione degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico sanitario, sia dal punto di vista delle norme di sicurezza.

Art. 12
Comitato paritetico sul fenomeno del "mobbing"

1. Si prende atto del fenomeno del mobbing inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti, nei confronti di un lavoratore.
2. Le parti riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Art. 13
Informazione

1. Le parti concordano di assicurare l'informazione in merito a tutti gli atti di natura organizzativa e valutativa di volta in volta adottati dall'Amministrazione con riferimento all'attribuzione di incarichi dirigenziali.

Art. 14
Regolamentazione della clausola di salvaguardia ai sensi dell'art. 17 CCNL 22.02.2006

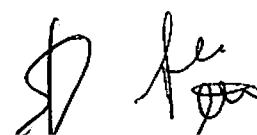
1. La clausola di salvaguardia si applica, a far data dall'01.01.2016, al personale di qualifica dirigenziale a fronte di processi di riorganizzazione dell'Ente, ai sensi dell'art. 17 CCNL area dirigenza comparto regioni autonomie locali per il quadriennio normativo 2002 - 2005 e biennio economico 2002 - 2003-

2. In presenza delle condizioni che legittimano l'applicazione della clausola di salvaguardia, al dirigente è conservata, a titolo di assegno ad personam, nella misura e per il periodo definiti dai commi seguenti, la differenza tra retribuzione di posizione connessa al precedente incarico e quella spettante per il nuovo incarico, qualora quest'ultima sia inferiore. Allorchè la posizione dirigenziale relativa al nuovo incarico sia in attesa di valutazione e conseguente graduazione, al dirigente è conservata la retribuzione di posizione collegata al precedente incarico fino alla formale graduazione della nuova posizione ricoperta. Il periodo di salvaguardia decorre comunque dalla decorrenza del nuovo incarico.
3. L'assegno ad personam di cui al precedente comma 3 è corrisposto al dirigente fino alla scadenza naturale del nuovo incarico, nella misura gradualmente decrescente di seguito specificata: 100% dell'importo per il primo anno, 50% dell'importo per il secondo anno, 25% dell'importo per il terzo anno.
4. L'assegno ad personam, determinato nelle misure di cui ai precedenti commi, è riassorbibile con i benefici economici connessi agli incrementi della retribuzione di posizione stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata.

Art. 15

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali.

3. L'Organo di vertice dell'Ente, ai sensi dell'art. 19, commi 5, 5 bis e 6 D. Lgs 165/2001 e s.m.i. e con le modalità previste dallo Statuto e dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi, affida gli incarichi dirigenziali in rapporto alle esigenze dell'Ente. Tali incarichi non possono essere di durata inferiore a tre anni, e sono automaticamente rinnovati, salvo diversa determinazione prima della scadenza dell'incarico stesso.
4. In assenza di personale interno con qualifica dirigenziale a tempo indeterminato, gli incarichi di cui al comma precedente, possono essere affidati con contratto di diritto privato di durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque, prioritariamente a funzionari di categoria D in servizio presso l'Ente, purchè in possesso dei requisiti per l'accesso alla qualifica dirigenziale previsti dal D. Lgs 165/2001 e s.m.i. e di comprovate attitudini e capacità professionali o con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali presso la stessa o altre amministrazioni pubbliche, tenuto conto dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze professionali possedute, nonché delle esperienze di direzione maturate presso la stessa o altre amministrazioni pubbliche, purchè attinenti al conferimento dell'incarico.
5. L'Organo di vertice dell'Ente può disporre la temporanea sospensione dell'incarico per motivazioni che debbono risultare dall'atto, così come disporre la temporanea assegnazione dei compiti connessi all'incarico ad altro dirigente incaricato, ovvero assegnare allo stesso funzioni di consulenza, studio o ricerca. L'atto di sospensione non comporta sospensione dalla connessa indennità di posizione e non può aver durata superiore ad un anno.
6. La revoca anticipata dell'incarico rispetto alla scadenza, può avvenire solo per motivate ragioni organizzative e produttive o per effetto dell'applicazione del procedimento di valutazione di cui all'art. 14 del CCNL 23.12.1999, con le modalità ivi previste e con gli effetti di cui all'art. 23 bis del CCNL 10.04.1996 come inserito dal CCNL 22.02.2006. LA revoca per effetto del procedimento di valutazione avviene con le modalità disciplinate dal Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e servizi.
7. Non costituiscono revoca dell'incarico i provvedimenti di natura generale o specifici che derivino da atti riorganizzativi che si rivolgono alla generalità dei dirigenti o ad una intera categoria di dirigenti. Non costituisce revoca di incarico dirigenziale la sua anticipata cessazione e l'assegnazione contestuale del dirigente ad altro incarico. Non costituisce, altresì, revoca di incarico dirigenziale nemmeno la modifica dei contenuti del vigente incarico, anche



nel senso di ridurre le competenze del dirigente, a condizione che l'indennità di posizione non venga ridotta.

8. I criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi e per il passaggio ad incarichi diversi sono oggetto di informazione con le modalità di cui all'art. 13 CCNL 23.12.1999.

Art. 16

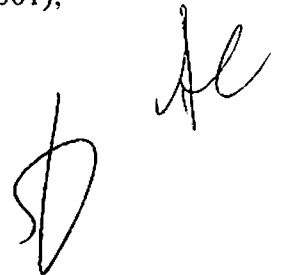
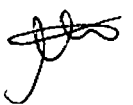
Condizioni per l'applicazione dei commi 3,4 e 5 dell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999

1. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 26 del CCNL 23.12.1999 e in particolare al comma 3, sono oggetto di consultazione con le OO.SS. le variazioni della dotazione organica della dirigenza.
2. Le parti concordano, per quanto previsto al comma 3, di incrementare le risorse del Fondo in base ai processi di riorganizzazione che comportano un ampliamento delle competenze, delle dotazioni organiche e un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza.
3. La misura degli incrementi sarà definita annualmente d'intesa tra le parti.

Art. 17

Norme di rinvio e disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per l'Area della Dirigenza attualmente vigenti.
2. Il presente contratto integrativo è trasmesso entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva:
 - All'ARAN per via telematica (art. 40 - bis, comma 5, D.Lgs n. 165/2001);
 - Al CNEL.

Two handwritten signatures in black ink, one larger and more stylized than the other, positioned to the right of the text.A small, stylized handwritten signature in black ink located at the bottom right corner of the page.

FONDO RETRIBUZIONI ACCESSORIE DIRIGENZA	ANNO 2015	ANNO 2016
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
Posizione e risultato anno 1998 (art. 26 C.1 L.A CCNL 98-01)	€ 71.854,00	€ 71.854,00
Incrementi CCNL 98-01 (ART. 26 C. 1 L.D.)	€ 1.673,00	€ 1.673,00
Incrementi CCNL 02-05 (Art. 23 CC. 1,3)	€ 4.775,00	€ 4.775,00
Incrementi CCNL 04-05 (Art.4 CC. 1,4)	€ 6.943,00	€ 6.943,00
Incrementi CCNL 06-09 (ART. 16 CC 1,4)	€ 3.437,00	€ 3.437,00
Incrementi Dot Org/Riorg. Stab. Serv. (ART.26 C3 - P. FISSA CCNL 98-01)	€ 11.220,00	€ 11.220,00
Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	€ 10.347,00	€ 10.347,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 110.249,00	€ 110.249,00
Risorse variabili		
Riorganizz. (ART 26 c.3 - Parte variab. CCNL 98-01)	€ 42.892,00	€ 42.892,00
Integrazione 1,2% (ART. 26 c. 2 CCNL 98-01)	€ 1.606,00	€ 1.606,00
Somme non utilizzate fondo anno precedente	€ 7.202,00	€ 7.058,00
Riduzione	€ 30.949,00	€ 30.949,00
Totale risorse variabili	€ 20.751,00	€ 20.607,00
Totale fondo posizione	€ 79.600,43	€ 79.600,43
Totale fondo risultato	€ 51.399,17	€ 51.255,57
Totale fondo posizione e risultato	€ 131.000,00	€ 130.856,00